

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PARADISE ISLAND FURNITURE**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



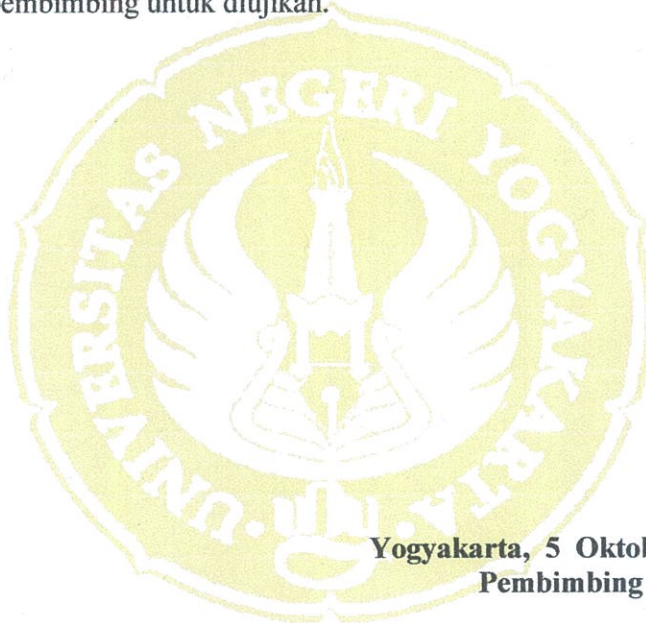
Oleh

**Safitri Indriyani
NIM.10408144039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture”, yang disusun oleh Safitri Indriyani, NIM: 10408144039, ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.






Yogyakarta, 5 Oktober 2015
Pembimbing

Farlianto, MBA.

NIP. 19700925 200012 1 001

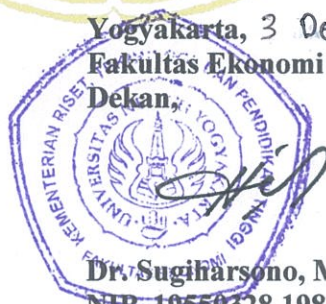
PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture”, yang disusun oleh Safitri Indriyani, NIM: 10408144039, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 3 November 2015 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM.	Ketua Penguji		2-12-2015
Farlianto, MBA.	Sekretaris Penguji		2-12-2015
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Penguji Utama		1-12-2015

Yogyakarta, 3 Desember 2015

Fakultas Ekonomi
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 1983031 002

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 20 Oktober 2015

Penulis



Safitri Indriyani

NIM.10408144039

MOTTO

Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan, jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan, tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran.

(James Thurber)

Sesuatau yang belum dikerjakan, seringkali terlihat mustahil, kita baru yakin kalau kita berhasil melakukannya dengan baik.

(Evelyn Underhill)

Disiplin dalam bertugas, dewasa dalam bertindak, dan dinamis dalam kegiatan

Pastikan beriman (SQ), berilmu (IQ) dan beramal (EQ)

Buku adalah guru teramah dan tersabar di dunia.

"Pintar karena belajar, cerdas karena mengajar"

(NN)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dari semua telah Kau tetapkan
Hidupku dalam tangan-Mu
Dalam takdir-Mu
Rencana indah yang telah Kau siapkan
Bagi masa depanku yang penuh harapan
Harapan kesuksesan terpangku di pundak
Sebagai janji kepada mereka...
Bapak dan Ibu*

*Kini ku persembahkan skripsi ini
Sebagai ungkapan syukur dan terima kasihku
Untuk Bapak Suhari dan Ibu Umi Narsih tercinta
Untuk Mbak Dika Herni Riandari adikku Alisa Fadhila Salma tersayang
Untuk Farlinto, MBA. yang telah berjasa
Untuk sahabat terindahku Dhimas, Yuyun, Fitri, Fika, Ade, Yesi, Arina
Terima kasihku tiada terhingga untuk semua
Akhir kata,
Diriku tiada apa-apa tanpa mereka
Dan sujud syukurku padamu Ya Rabb

Alhamdulillahirabbil'alamiin...*

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PARADISE ISLAND FURNITURE

Oleh:

Safitri Indriyani
NIM.10408144039

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, dan (3) pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paradise Island Furniture yang berjumlah 155 orang. Dengan demikian jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 155 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,303 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar (ΔR^2) 0,070; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,321 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar (ΔR^2) 0,080; dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh pelatihan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,263 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan disiplin kerja (β) 0,284 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,131.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

THE EFFECT OF JOB TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT. PARADISE ISLAND FURNITURE

By
Safitri Indriyani
NIM.10408144039

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the impact of training on employee productivity at PT. Paradise Island Furniture, (2) the impact of labor discipline to work productivity of employees at PT. Paradise Island Furniture, and (3) the effect of the training and discipline of work on employee productivity at PT. Paradise Island Furniture.

This research includes associative causal research using quantitative approach. Population of this research is all employees of PT. Paradise Island Furniture totaling 155 people. Thus the number of respondents used in this study as many as 155 people. Data were collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression.

Results of research on the significance level of 5% showed that: (1) there is positive and significant job training on labor productivity at PT. Paradise Island Furniture. This is evidenced by the beta coefficient (β) of 0.303 (** $P < 0.05$; $p = 0.000$) and the contribution of job training effect on employee productivity at PT. Paradise Island Furniture for (ΔR^2) 0.070; (2) there is a positive and significant impact on the productivity of work discipline of employees at PT. Paradise Island Furniture. This is evidenced by the beta coefficient (β) of 0.321 (** $P < 0.05$; $p = 0.000$) and the contribution of labor discipline effect on employee productivity at PT. Paradise Island Furniture for (ΔR^2) 0.080; and (3) there is positive and significant job training and work discipline on employee productivity at PT. Paradise Island Furniture. This is evidenced by the results of the regression test statistic obtained job training with beta coefficient (β) of 0.263 (** $P < 0.05$; $p = 0.000$) and work discipline (β) 0.284 (* $P < 0.05$; $p = 0.000$) and positive effect significantly on employee productivity. Contributions influence job training and work discipline on employee productivity by (ΔR^2) 0.131.

Keywords: Job Training, Discipline Work, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Alloh SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd.,MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Penguji Utama selama ujian skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Farlianto, MBA. selaku Dosen Pembimbing yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.
5. Arum Darmawati, MM. selaku Ketua Penguji yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2010 khususnya kelas B dan kelas SDM, teman-teman KKN terimakasih atas dukungan dan doanya.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Safitri Indriyani
NIM.10408144039

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Batasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	16
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	17
A. Landasan Teori	17
1. Produktivitas Kerja	17
2. Pelatihan Kerja	23
3. Disiplin Kerja	27
B. Penelitian yang Relevan	35
C. Kerangka Berpikir	36
D. Paradigma Penelitian	40
E. Hipotesis Penelitian	40
BAB III. METODE PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Definisi Operasional Variabel	41
D. Populasi	45
E. Teknik Pengumpulan Data	45

F. Instrumen Penelitian.....	46
G. Uji Coba Instrumen	46
H. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Hasil Penelitian	60
1. Analisis Deskriptif	60
2. Uji Prasyarat Analisis	64
3. Pengujian Hipotesis	67
B. Pembahasan.....	70
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Keterbatasan Penelitian	79
C. Kontribusi Penelitian.....	80
D. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

1. Rata-rata Produktivitas Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture Tahun 2015.....	3
2. Penurunan Efisiensi Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture Bulan Juli Tahun 2015	4
3. Hasil Pra <i>Survey</i> 20 Responden Mengenai Penyebab Rendahnya Produktivitas Kerja Karyawan PT. Paradise Island Furniture	5
4. Penurunan Pelatihan yang Diselenggarakan PT. Paradise Island Furniture Bulan Januari-Agustus Tahun 2015	7
5. Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan PT. Paradise Island Furniture	11
6. Tingkat Kehadiran Karyawan	12
7. Perbedaan Kinerja dan Produktivitas	23
8. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	46
9. Hasil AVE	48
10. Korelasi, AVE, <i>Discriminant Validity</i>	49
11. Nilai <i>KMO</i> Tahap 1	49
12. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 1	51
13. Nilai <i>KMO</i> Tahap 2.....	52
14. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 2.....	53
15. Hasil Uji Reliabilitas	54
16. Hasil Uji Normalitas	65
17. Hasil Uji Linieritas.....	65
18. Hasil Uji Multikolinieritas	66
19. Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	68
21. Ringkasan Hasil Hipotesis	69

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	40
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	86
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	90
3. Data Penelitian	94
4. Data Karakteristik Responden.....	98
5. Data Kategorisasi	102
6. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	106
7. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II	107
8. Hasil Uji Reliabilitas	108
9. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	109
10. Hasil Perhitungan Diskriminan	110
11. Hasil Uji Karakteristik Responden	111
12. Rumus Perhitungan Kategorisasi	112
13. Hasil Uji Kategorisasi	113
14. Hasil Uji Deskriptif	114
15. Hasil Uji Normalitas	115
16. Hasil Uji Linieritas	116
17. Hasil Uji Multikolinieritas	117
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	118
19. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	119
20. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014).

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2008) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Samuelson (1993) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep pengukuran rasio output total terhadap rata-rata input tertimbang. Sehingga berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan.

Menurut Umar dalam Salinding (2011) produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah PT. Paradise Island Furniture. PT. Paradise Island Furniture berdiri pada tanggal 20 September 2001 yang bertempat di Jalan Wates Km. 12, Gubug, Argosari, Sedayu, Bantul, Yogyakarta. PT. Paradise Island Furniture merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan mebel dari kayu berbahan dasar kayu jati. Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pendahuluan mengenai produktivitas kerja karyawan adalah menurunnya produksi mebel. Hal ini disebabkan oleh turunnya produktivitas karyawan mebel tersebut. Dari hasil penelitian pendahuluan, diketahui bahwa

produktifitas yang ditinjau dari efektivitas dan efisiensi kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Produktivitas PT. Paradise Island Furniture karyawan selama bulan Januari-Maret 2015 mengalami fluktuatif, hal ini tampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Rata-rata Produktivitas Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture Tahun 2015

Bulan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Produksi Per Bulan (Unit)	Target Produksi Per Bulan (Unit)	Total Produktivitas (Unit/Orang)
Januari	56	60	70	1,07
Februari	53	51	70	0,96
Maret	53	48	70	0,91
April	53	54	70	1,02
Mei	53	51	70	0,96
Juni	53	45	70	0,85
Juli	53	62	70	1,17
Agustus	54	50	70	0,93
September	54	53		0,98

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Dari data Tabel 1 dapat dilihat bahwa produktivitas setiap karyawan pada bulan Januari 2015 sebesar 1,07 unit per tenaga kerja, selanjutnya menurun karena tidak mampu memproduksi mebel sesuai target yang ditetapkan. Pada bulan Februari menurun sebesar 0,96 unit per tenaga kerja dan dan menurun kembali pada Maret menjadi sebesar 0,91 unit per tenaga kerja, hingga pada bulan September mengalami fluktuatif karena hanya mampu memproduksi 53 unit. Penurunan ini banyak disebabkan oleh sulitnya mencari karyawan yang mampu membuat ukiran kayu dengan baik dan

jumlah pengrajin kayu dan pengukir kayu semakin lama semakin berkurang (Hasil Studi Pendahuluan 13 April 2015).

Penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Paradise Island Furniture juga ditandai dari menurunnya efisiensi waktu kerja, yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Penurunan Efisiensi Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture Bulan Juli Tahun 2015

Hasil Produksi	Target Pengerjaan	Realisasi Penyelesaian	Penurunan Efisiensi (%)
Lemari	1 Minggu	1 Minggu, 4 hari	57,1%
Sofa	1 Minggu	2 Minggu	100,0%
Meja Rias	1 Minggu	1 Minggu, 2 Hari	28,6%
Meja Makan	1 Minggu	1 Minggu	0,0%
Kursi	1 Minggu	1 Minggu, 3 Hari	42,9%
Dipan	1 Minggu	1 Minggu, 1 Hari	14,3%
Meja Belajar	1 Minggu	1 Minggu, 2 Hari	28,6%

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Dari data Tabel 2 dapat dilihat bahwa efisiensi waktu produksi mebel pada bulan Juli 2015 mengalami penurunan. Hasil produksi untuk tiap jenis mebel ditargetkan dapat diselesaikan dalam waktu 1 minggu, namun pada kenyataannya pengerjaan untuk masing-masing jenis mebel dapat diselesaikan melebihi waktu yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan ditinjau dari efisiensi waktu belum dapat dikelola dengan baik, karena tidak pengerjaan mebel melebihi dengan target yang ditetapkan.

Penurunan efektivitas dan efisiensi produksi di atas menunjukkan menurunnya produktivitas kerja karyawan PT. Paradise Island Furniture yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan wawancara dengan 20 karyawan PT. Paradise Island Furniture yang memiliki produktivitas kerja

yang rendah, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya produktivitas kerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Pra *Survey* 20 Responden Mengenai Penyebab Rendahnya Produktivitas Kerja Karyawan PT. Paradise Island Furniture

No	Faktor Penyebab Menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Presentase (dalam %)
1	Pelatihan	7	35,0%
2	Disiplin Kerja	6	30,0%
3	Promosi	3	15,0%
4	Keterampilan	2	10,0%
5	Budaya Organisasi	1	5,0%
6	Tingkat Penghasilan	1	5,0%
Total		20	100%

(Sumber: Data wawancara awal pada 20 April 2015)

Observasi dilakukan pada bulan April 2014 untuk mengetahui penyebab rendahnya produktivitas kerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan produktivitas kerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan 2 jawaban. Hasil *survey* tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja menjadi dua faktor tertinggi. Dari beberapa literatur disebutkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya fokus pada variabel pelatihan dan disiplin kerja, karena pelatihan merupakan aktivitas yang secara langsung menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dipilihnya variabel disiplin kerja karena seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin

kerja yang tinggi, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini tidak menggunakan variabel promosi karena PT. Paradise Island Furniture untuk tenaga buruh tidak ada promosi. Tidak menggunakan variabel keterampilan karena karyawan PT. Paradise Island Furniture sudah memiliki keterampilan sejak awal diterima menjadi karyawan. Tidak menggunakan variabel budaya organisasi karena kesatuan/kekompakan antar karyawan begitu terjaga, dan tingkat penghasilan, karena untuk penghasilan rata-rata karyawan sudah merasa sesuai dengan sistem penggajian yang ditetapkan PT. Paradise Island Furniture.

Karyawan yang mampu memproduksi dalam jumlah yang banyak dengan kualitas yang baik dalam perusahaan *furniture* sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang pernah dijalani para karyawan. Kualitas dalam produksi mebel dapat dilihat dari hasil ukiran, model mebel yang inovatif, pemilihan kayu yang terbaik, dan pengecatan output yang maksimal. Pelatihan ini sangat penting, karena pekerjaan membuat mebel ukir banyak memerlukan keterampilan khusus. Keunggulan mebel PT. Paradise Island Furniture dibandingkan dengan perusahaan lain terletak pada teknik pembuatan yaitu dengan menggunakan teknik 'srek' yaitu teknik pengukiran dengan bantuan solder, sehingga memberikan kesan lebih alami jika dibandingkan dengan produk mebel ukiran dari perusahaan lain, namun teknik ini sulit dilakukan oleh pengrajin kayu pada umumnya. Dalam hal ini semakin berpengalaman, biasanya hasil pekerjaan karyawan lebih banyak dan berkualitas.

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2003).

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di atas maka dilakukan prasurvey pada PT. Paradise Island Furniture dengan mengajukan kuesioner pra survey dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Penurunan Pelatihan yang Diselenggarakan PT. Paradise Island Furniture Bulan Januari-Agustus Tahun 2015

No	Indikator Pelatihan Kerja	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait Pengetahuan: Rendahnya pengetahuan karyawan tentang mebel	13	24,5%
2	Kemampuan Berpikir: Belum mampu berinovasi	15	28,3%
3	Sikap: Kurang menyukai pekerjaan yang dijalankan	8	15,1%
4	Kecakapan: Keterampilan ukir kayu masih minim	17	32,1%
Total		53	100,0%

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui tidak semua karyawan yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan PT. Paradise Island Furniture dapat meningkatkan kemampuan karyawan dibidang mebel. Karyawan dengan tingkat pengetahuan mebel dalam kategori rendah sebanyak 13 orang (24,5%). Rendahnya pengetahuan karyawan terlihat dari kurangnya penguasaan karyawan dalam bidang ukir, kurang memahami pemilihan kayu yang berkualitas, dan kurang halusnya hasil amplas dan pernis kayu.

Karyawan yang belum mempunyai kemampuan berpikir untuk berinovasi sebanyak 15 orang (28,3%), hal ini terlihat dari belum banyaknya hasil mebel yang berupa meja, kursi, dan almari masih menggunakan model lama dan belum modern. Karyawan yang memiliki sikap kurang menyukai dengan beban kerja yang ditanggung sebanyak 8 orang (15,1%), hal ini terlihat dari karyawan yang masih bermalas-malasan dan mengulur-ulur waktu pengerjaan mebel. Karyawan yang belum memiliki kecapakan dalam keterampilan ukir kayu sebanyak 17 orang (32,1%), hal ini terlihat dari peralatan yang digunakan untuk ukir kayu masih menggunakan alat tradisional, belum memanfaatkan ukir kayu elektrik. Hasil pra survey ini menunjukkan bahwa terdapat masalah dimana pelatihan kurang mendapat perhatian. Padahal bagi perusahaan dengan cakupan ekspor dinilai pelatihan karyawan penting karena dapat memberikan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya kriteria produk yang layak untuk diekspor, sehingga karyawan tidak merasa sering disalahkan tentang hasil kerja mereka.

Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawannya (Hasibuan, 2006).

Meskipun PT. Paradise Island Furniture telah melaksanakan pelatihan, akan tetapi indikator keberhasilan pelatihan belum terlihat, karena mebel yang dihasilkan masih sama dengan hasil mebel ketika karyawan belum mengikuti pelatihan. Terkait prestasi karyawan ternyata karyawan yang mengikuti pelatihan belum menghasilkan produk kayu yang kualitasnya lebih baik daripada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Keahlian karyawan yang diwujudkan dalam praktik desain, ukir dan amplas belum menunjukkan hasil pemahaman dan ketrampilan teknis yang berarti. Produk kayu yang dihasilkan masih dengan desain yang lama. Dengan adanya pelatihan menambah pengetahuan bagi karyawan, namun pengetahuan baru yang

dimiliki karyawan hanya untuk dirinya sendiri tidak dibagikan pada rekan kerja lainnya. Metode pelatihan di PT. Paradise Furniture meliputi metode pekerjaan dengan diberikan instruksi tentang cara-cara bekerja, metode demonstrasi dan contoh, metode simulasi, dan metode pengembangan *skills*. Namun pelatihan di PT. Paradise Furniture yang dilakukan belum berjalan secara efektif dan efisien karena masih banyak target mebel yang diselesaikan tidak sesuai jadwal yang ditetapkan.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja karyawan PT. Paradise Furniture diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin, dan kesediaan karyawan dalam mengembalikan peralatan. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Menurut keterangan dari kepala bagian produksi PT. Paradise Island Furniture diketahui bahwa indikator rendahnya disiplin kerja tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan PT. Paradise Island Furniture

No	Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait sikap: kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas	15	28%
2	Terkait norma: karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan	18	34%
3	Terkait tanggungjawab: penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai jadwal.	20	38%
Total		53	100%

(Sumber: Hasil Survei Bulan Juli Tahun 2015)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 15 orang (28%) rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 18 orang (34%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan. Sementara itu, sebanyak 20 orang (38%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari tempat penelitian, diketahui bahwa tingkat ketidakdisiplinan karyawan semakin meningkat. Berikut data ketidakdisiplinan karyawan karyawan yang dimulai dari Januari 2015 hingga Mei 2015:

Tabel 6. Tingkat Kehadiran Karyawan

Aspek	Januari		Februari		Maret		April		Mei	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Datang Tepat waktu	43	76,80%	39	73,60%	36	67,90%	35	66,04%	33	62,26%
Datang Terlambat	4	7,10%	2	3,80%	5	9,40%	6	11,32%	8	15,09%
Pulang Cepat	5	8,90%	4	7,50%	3	5,70%	4	7,55%	4	7,55%
Alpha	2	3,60%	3	5,70%	1	1,90%	2	3,77%	1	1,89%
Izin	1	1,80%	2	3,80%	3	5,70%	4	7,55%	3	5,66%
Izin Dokter	1	1,80%	3	5,70%	5	9,40%	4	7,55%	5	9,43%
Jumlah	56	100,00%	53	100,00%	53	100,00%	53	100,00%	53	100,00%

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dalam tingkat disiplin karyawan semakin menurun dalam kurun waktu tiga bulan. Fenomena di atas menunjukkan bahwa sebenarnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan input perusahaan yang mendatangkan profit dapat tercapai.

Selain tingkat kehadiran, indikator disiplin kerja juga ditunjukkan dari:

(1) kemampuan karyawan dalam memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Selama pengamatan berlangsung ditemukan adanya beberapa karyawan yang sudah mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dalam bekerja, akan tetapi terkadang mereka belum sesuai dengan prosedur yang benar, bahkan ketika selesai menggunakan peralatan tersebut, para karyawan tidak langsung mengembalikan peralatan tersebut ke tempat yang semestinya, (2) disiplin kerja juga ditunjukkan dari kesiediaan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan. Selama ini karyawan PT. Paradise Island Furniture belum sepenuhnya mematuhi peraturan

yang ada. Misalnya: selama bekerja karyawan diharuskan menggunakan masker dan sarung tangan agar terlindung dari bubuk kayu yang ada di udara, tetapi banyak karyawan yang tidak mematuhi, (3) indikator kedisiplinan yang ketiga adalah mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Ternyata masih banyak karyawan yang tidak mengikuti Standar Operasional Perusahaan (SOP). Karyawan dalam bekerja mengikuti cara mereka sendiri, sehingga terkadang sering terjadi kecelakaan kecil, misalnya salah satu anggota tubuhnya terkena gergaji mesin pada saat bekerja, (4) indikator yang terakhir adalah tanggung jawab. Karyawan PT. Paradise Island Furniture secara keseluruhan sudah bertanggungjawab dalam bekerja, mereka menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, akan tetapi yang menjadi masalah adalah, ketika mereka tidak mampu menyelesaikan setiap produksinya dengan tepat waktu. Dalam menyelesaikan produksinya karyawan PT. Paradise Island Furniture sering molor satu atau dua hari dari waktu yang ditetapkan.

Penelitian ini mengacu pada variabel pelatihan kerja dan produktivitas kerja, serta kesamaan objek penelitian dari penelitian Ramadhan (2009) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya

pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan PT. Paradise Island Furniture mengalami penurunan.
2. Setiap karyawan memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh PT. Paradise Island Furniture.
3. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan PT. Paradise Island Furniture.
4. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengetahui adanya program pelatihan yang diselenggarakan PT. Paradise Island Furniture.
5. Program pelatihan kurang mendapat perhatian dari PT. Paradise Island Furniture.
6. Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil.
7. Tingkat disiplin karyawan semakin menurun dalam kurun waktu tiga bulan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh persepsi karyawan pada pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar produktivitas kerja karyawan semakin baik.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2003) bahwa “produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik”. Sedangkan menurut Swastha (1998) “produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut”.

Menurut Cascio dalam Almigo (2004) definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Menurut International Labour Organization (ILO) menyatakan perbandingan antara elemen-elemen produktivitas dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Menurut L. Greenberg (2005) produktivitas didefinisikan sebagai “perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi dan ukuran produktivitas.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas pegawai.

Menurut Umar (dalam Salinding, 2011) produktivitas memiliki dua indikator :

- 1) Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

- 2) Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tjutju Yuniarsi dalam Alimuddin (2012) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

1) Faktor Internal

- a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- b) Struktur dan desain pekerjaan
- c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
- d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
- e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
- f) Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan atau rekan kerja
- g) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
- h) Lingkungan kerja yang ergonomis
- i) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai

- j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

2) Faktor Eksternal

- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
- b) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
- c) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi
- d) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
- e) Tingkat persaingan
- f) Dampak globalisasi

d. Manfaat dari Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2003) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal

8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

e. Perbedaan Antara Kinerja Dan Produktivitas

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan) (Kussriyanto, 1984).

Berdasarkan pengertian kinerja dan produktivitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja (*output*) dengan periode (waktu), sedangkan produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Jadi, perbedaan kinerja dengan produktivitas terletak pada denominator perbandingannya. Denominator dari kinerja adalah waktu yang dibutuhkan, sedangkan denominator dari produktivitas adalah sumber daya yang digunakan (*input*).

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Jika denominator dalam perbandingan

produktivitas adalah sumber daya yang digunakan (*input*), maka produktivitas berkenaan langsung dengan sumber daya dalam suatu organisasi. Dengan begitu, produktivitas lebih menitikberatkan pada efisiensi penggunaan sumber daya tersedia. Seperti yang kita ketahui, sumber daya yang dimiliki organisasi sangat beragam tetapi jumlahnya terbatas. Untuk itulah hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi untuk menggunakan sumber daya secara efisien demi terciptanya produktivitas yang optimal.

Jika produktivitas lebih menitikberatkan pada efisiensi penggunaan sumber daya, maka dapat dikatakan bahwa kinerja lebih menitikberatkan pada efektivitas penggunaan waktu. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa denominator dari kinerja adalah waktu yang dibutuhkan. Sehingga suatu organisasi dianggap dapat menghasilkan kinerja terbaik jika organisasi tersebut dapat mengoptimalkan efektivitas penggunaan waktu. Penggunaan waktu yang efektif menjadi begitu penting karena dapat mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan kinerja terbaiknya.

Secara ringkas, perbedaan antara kinerja dan produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Perbedaan Kinerja dan Produktivitas

No	Kinerja	Produktivitas
1.	Merupakan perbandingan antara hasil kerja (<i>output</i>) dengan periode (waktu)	Merupakan perbandingan antara hasil kerja (<i>output</i>) dengan sumber daya yang digunakan (<i>input</i>)
2.	Perbandingan pada kinerja adalah waktu yang dibutuhkan	Perbandingan pada produktivitas adalah sumber daya yang digunakan (<i>input</i>)
3.	Untuk hasil yang optimal, kinerja lebih menitikberatkan pada efektivitas penggunaan waktu	Untuk hasil yang optimal, produktivitas lebih menitikberatkan pada efisiensi penggunaan sumber daya

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan (2006) pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Hasibuan (2006) mengatakan bahwa “pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial”. Pendidikan berorientasi pada teori dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. latihan berorientasi pada praktek dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Menurut Sudarmanto (2009), “pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan”. Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Menurut Jill Brookes (dalam Sudarmanto, 2009) dalam bukunya “*Training and Development Competence*” mendefinisikan pelatihan dengan mengutip *Manpower Services Commission* (1981), yaitu: proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan, perilaku keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja efektif dalam suatu aktivitas.

b. Tujuan dan Manfaat serta Sasaran Pelatihan Kerja

Menurut Sekaran (2009) pelatihan berdampak pada bidang utama seperti sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral karyawan. Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan tersebut dan semakin besar moral-nya, semakin dia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan lebih rendah akan absensi dan perpindahan karyawan.
- 2) Pengawasan kurang. Seorang karyawan terlatih akan kenal baik dengan pekerjaan dan akan perlu waktu kurang pengawasan. Dengan demikian, akan ada lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.
- 3) Kecelakaan yang lebih sedikit. Kesalahan yang mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin dilatih karyawan, semakin sedikit yang kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan karyawan menjadi lebih mahir.
- 4) Kemungkinan promosi. Karyawan memperoleh keterampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih memenuhi syarat untuk promosi. Mereka menjadi aset bagi organisasi.
- 5) Peningkatan produktivitas. Pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kuantitas dan kualitas kinerja. Ada kurang pemborosan waktu, uang dan sumber daya jika karyawan terlatih.

c. Indikator Pelatihan Kerja

Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki

pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2) Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*sintesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan

3) Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

4) Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills*, *interpersonal skills*, *attitudes*, *habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2004)

Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi” (Helmi, 1996).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertindak laku disiplin.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Handoko (2001) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Disiplin kerja menurut Sinungan (2005) adalah “sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau

etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) indikator disiplin kerja yaitu:

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-

fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2003) antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan

kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

d. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Sastrohadiwiryo, 2003).

Motif utama karyawan pada saat ini mungkin dapat berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Motif lama yang telah terpuaskan akan menjadi

reda sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk bertindak dan berperilaku bila dibandingkan dengan motif yang baru yang masih belum terpuaskan. Motif karyawan yang selalu berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para karyawan. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (2003) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

B. Penelitian yang Relevan

Berikut ini beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang pelatihan, disiplin kerja, dan produktivitas kerja:

1. Ramadhan (2009) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka.
2. Bestari (2011) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkat Sejahtera Abadi”. Sampel yang digunakan sebanyak 68 data, dengan 70 responden yang merupakan karyawan bagian produksi kayu di PT. Berkat Sejahtera Abadi. Analisis pengolahan data menggunakan program multiple regresi guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan melalui pengujian kompensasi menghasilkan nilai signifikansi (Sig= 0,000) dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

produktivitas kerja karyawan (Sig= 0,000). Sedangkan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi (Sig = 0,000).

3. Salinding (2011) melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Hubungan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai $R = 0.819$ nilai ini termasuk dalam korelasi cukup tinggi karena mendekati 1. Dari hasil perhitungan uji t untuk *kemampuan instruktur pelatihan* yang menghasilkan t hitung = 2,608. Untuk *isi pelatihan* menghasilkan t hitung = 2,188. Untuk *metode pelatihan* menghasilkan t hitung = 4,372. Sedangkan nilai t table = 1,628. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Erajaya Swasembada, dimana variabel yang paling berpengaruh adalah *instruktur pelatihan*. Dari metode analisis berganda secara simultan (uji-f) dimana diperoleh F hitung = 31,180 > F tabel = 2,772.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk

memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Siagian (2004) keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan. Karyawan PT. Paradise Island Furniture belum memiliki pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan yang dapat membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, adanya pelatihan di PT. Paradise Island Furniture berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi.

Pelatihan di PT. Paradise Island Furniture cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan PT. Paradise Island Furniture menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya bagi PT. Paradise Island Furniture.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan oleh PT. Paradise Island Furniture, karena dalam suasana disiplinlah karyawan

dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya disiplin kerja PT. Paradise Island Furniture masih rendah, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, sering absen, dan pulang lebih awal. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Paradise Island Furniture salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan PT. Paradise Island Furniture dapat terwujud apabila karyawan PT. Paradise Island Furniture bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan (Hasibuan, 2013). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan PT. Paradise Island Furniture tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan PT. Paradise Island Furniture bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

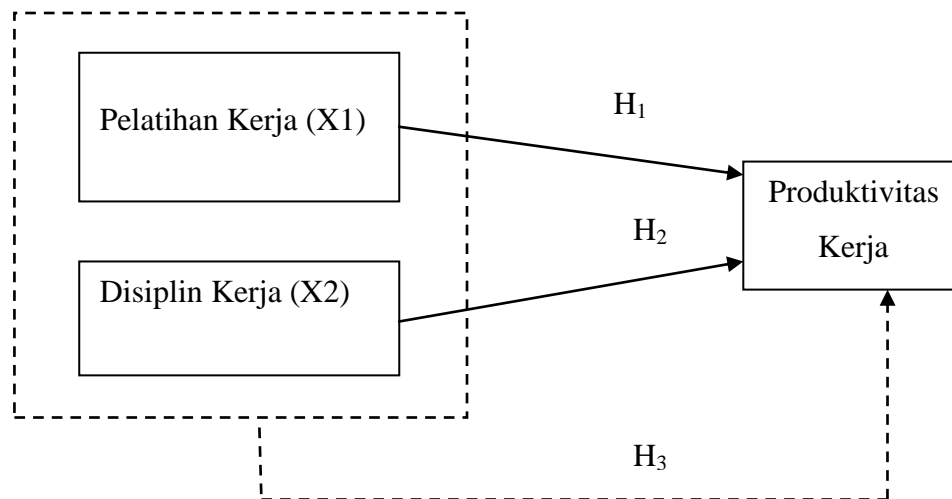
3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014). Menurut Umar (2005) produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila mampu menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektivitas menyangkut produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT. Paradise Island Furniture. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, PT. Paradise Island Furniture harus memperhatikan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Seorang karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan PT. Paradise Island Furniture dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan di PT. Paradise Island Furniture agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan PT. Paradise Island Furniture tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.
3. Terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Paradise Island Furniture yang bertempat di Jalan Wates Km. 12, Gubug, Argosari, Sedayu, Bantul, Yogyakarta. Waktu pelaksanaan dimulai pada Bulan Juli 2015.

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Produktivitas kerja karyawan adalah keberhasilan karyawan PT. Paradise Island Furniture dalam melakukan pekerjaannya. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai karyawan tersebut. Produktivitas kerja PT. Paradise Island Furniture diukur dengan dua indikator yang dikembangkan oleh Umar (2005) yaitu:

- a. Efektivitas. Indikator efektifitas dalam hal ini adalah produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan PT. Paradise Island Furniture.
- b. Efisien. Indikator efisien diukur dengan ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Indikator efektifitas diukur melalui produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan PT. Paradise Island Furniture.

2. Variabel Independen

- a. Pelatihan Kerja (X_1) PT. Paradise Island Furniture

Pelatihan kerja merupakan segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu/pegawai sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegangnya saat ini Sudarmanto, (2009). Indikator pelatihan kerja menurut Siagian (2004):

1) Pengetahuan

Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian, pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2) Kemampuan Berpikir

Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendak. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.

3) Sikap

Mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

4) Kecakapan

Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

b. Disiplin Kerja PT. Paradise Island Furniture

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meingkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai: 2004). Indikator disiplin kerja (Hasibuan: 2013) yaitu:

a. Kriteria Berdasarkan Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Terdiri dari:

- 1) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- 2) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

b. Kriteria Berdasarkan Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap. Terdiri dari :

- 1) Mematuhi peraturan ditentukan perusahaan.
- 2) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

c. Kriteria Berdasarkan Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

D. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paradise Island Furniture yang berjumlah 155 orang. Dengan demikian jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 155 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinan (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan pelatihan, disiplin kerja, dan produktifitas kerja. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | : Sangat setuju | skor 4 |
| 2. S | : Setuju | skor 3 |
| 3. TS | : Tidak setuju | skor 2 |
| 4. STS | : Sangat tidak setuju | skor 1 |

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan produktifitas kerja. Adapun kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Pelatihan Kerja (Siagian,2004)	1. Pengetahuan	1,2,3
	2. Kemampuan Berpikir	4,5,6
	3. Sikap	7,8,9
	4. Kecakapan	10,11,12
Disiplin Kerja (Hasibuan,2006)	1. Kriteria berdasar sikap	13, 14, 15
	2. Kriteria berdasarkan norma	16, 17, 18
	3. Kriteria berdasarkan tanggungjawab	19, 20, 21
Produktivitas Kerja (Umar, 2005)	1. Efisien	22, 23
	2. Efektivitas	24, 25

G. Uji Coba Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Uji instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *repeated measure* (pengukuran berulang) dengan menguji item-item pernyataan kepada

responden. Kuesioner ini diujicobakan pada 155 orang responden yang termasuk pada populasi penelitian yakni pada karyawan yang bekerja di PT. Paradise Island Furniture. Meskipun penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya, akan tetapi penelitian ini tetap perlu melakukan uji coba validitas dan reliabilitas. Hal ini karena subjek, objek, dan waktu penelitian yang ada pada penelitian saat ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, walaupun kedua penelitian memiliki karakteristik responden yang sama (Ghozali, 2011).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011:55). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* (pada tabel 12) dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai *loading* item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981).

Tabel 9. Hasil AVE

Variabel	AVE
Pelatihan Kerja	0,772
Disiplin Kerja	0,785
Produktivitas Kerja	0,665

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5; sehingga dapat disimpulkan bahwa *convergent validity* diterima.

b. *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai korelasi, AVE, *Discriminant Validity*, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Korelasi, AVE, *Discriminant Validity*

Variabel	Mean	SD	1	2	3
Pelatihan Kerja	2,98	0,49	0,772	0,334**	0,584**
Disiplin Kerja	3,24	0,48	0,372	0,785	0,597**
Produktivitas Kerja	3,05	0,63	0,670	0,726	0,665

Keterangan:

**p<0.01; *p<0.05.

Angka yang bercetak miring adalah nilai AVE

Angka di sebelah kiri adalah *Discriminant validity*

Angka di sebelah kanan adalah nilai korelasi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

Selanjutnya dilakukan analisis validitas dengan CFA, namun sebelum menggunakan analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dilakukan pengujian *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) terlebih dahulu. Analisis CFA dapat digunakan apabila nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 dan nilai signifikansi pada uji *Bartlett's Test of Sphericity* kurang dari 0,05. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 11. Nilai KMO Tahap 1

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		,813
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	2554,559
	<i>df</i>	300
	<i>Sig.</i>	,000

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,813; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 12. Rotated Component Matrix Tahap 1

	Component		
	1	2	3
Produktivitas1			,703
Produktivitas2			,765
Produktivitas3			,814
Produktivitas4			,805
Pelatihan1	,726		
Pelatihan2	,700		
Pelatihan3	,456		
Pelatihan4	,746		
Pelatihan5	,830		
Pelatihan6	,795		
Pelatihan7	,820		
Pelatihan8	,886		
Pelatihan9	,914		
Pelatihan10	,866		
Pelatihan11	,888		
Pelatihan12	,798		
Disiplin1		,739	
Disiplin2		,696	
Disiplin3		,696	
Disiplin4		,751	
Disiplin5		,723	
Disiplin6		,678	
Disiplin7		,583	
Disiplin8		,565	
Disiplin9		,558	

Sumber: Data Primer 2015

Meskipun semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Item pelatihan 4 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 13. Nilai KMO Tahap 2

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		,817
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	2499,58
	<i>df</i>	2
	<i>Sig.</i>	276
		,000

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,817; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 14. Rotated Component Matrix Tahap 2

	Component		
	1	2	3
Produktivitas1			,704
Produktivitas2			,762
Produktivitas3			,818
Produktivitas4			,807
Pelatihan1	,726		
Pelatihan2	,701		
Pelatihan4	,753		
Pelatihan5	,836		
Pelatihan6	,797		
Pelatihan7	,821		
Pelatihan8	,890		
Pelatihan9	,919		
Pelatihan10	,865		
Pelatihan11	,891		
Pelatihan12	,791		
Disiplin1		,735	
Disiplin2		,695	
Disiplin3		,700	
Disiplin4		,747	
Disiplin5		,719	
Disiplin6		,681	
Disiplin7		,585	
Disiplin8		,566	
Disiplin9		,562	

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Setiap alat

pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010: 193). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,951	Reliabel
Disiplin Kerja	0,848	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,798	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah

program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 13. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (pelatihan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktifitas kerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model

tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu dengan pelatihan, disiplin kerja, dan produktifitas kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh produktivitas karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh pelatihan, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + \beta_3 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + \beta_3 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + R \dots\dots (IV)$$

Keterangan:

Y	: Produktivitas Kerja Karyawan
σ	: Konstanta
β_{1-6}	: Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen
X_1	: Pelatihan Kerja
X_2	: Disiplin Kerja
R	: Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf

signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi (ΔR^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS United Nation Population Fund (2015: 102)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, dan (3) pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paradise Island Furniture yang berjumlah 155 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Paradise Island Furniture. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan PT. Paradise Island Furniture, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan PT. Paradise Island Furniture. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Karyawan PT. Paradise Island Furniture

Karakteristik karyawan PT. Paradise Island Furniture yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pengalaman dan masa kerja. Deskripsi karakteristik karyawan PT. Paradise Island Furniture disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Paradise Island Furniture berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 110 orang (71%) dan karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang (29%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Paradise Island Furniture berjenis kelamin laki-laki (71%).

2) Pengalaman dan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Paradise Island Furniture berdasarkan pengalaman dan lama bekerja menunjukkan bahwa karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan pengalaman dan lama bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 40 orang (25,8%), karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan pengalaman dan lama bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 34 orang (21,9%), dan karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan pengalaman dan lama bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 81 orang (52,3%). Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan pengalaman dan lama bekerja antara 11-15 tahun (52,3%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan PT. Paradise Island Furniture mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Produktivitas Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel produktivitas kerja diperoleh nilai minimum sebesar 6; nilai maksimum sebesar 16; mean sebesar 12,11; dan standar deviasi sebesar 2,49. Selanjutnya variabel produktivitas kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4.

Kategorisasi untuk variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan produktivitas kerja dalam kategori tinggi sebanyak 34 orang (21,9%), karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan produktivitas kerja dalam kategori sedang sebanyak 99 orang (63,9%), dan karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan produktivitas kerja dalam kategori rendah sebanyak 22 orang (14,2%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.

Paradise Island Furniture dengan produktivitas kerja dalam kategori sedang (63,9%).

2) Pelatihan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 21; nilai maksimum sebesar 44; mean sebesar 32,77; dan standar deviasi sebesar 5,42. Selanjutnya variabel pelatihan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel pelatihan kerja terdiri dari 11 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4.

Kategorisasi untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan pelatihan kerja dalam kategori tinggi dan rendah masing-masing sebanyak 22 orang (14,2%) dan karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan pelatihan kerja dalam kategori sedang sebanyak 111 orang (71,6%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan pelatihan kerja dalam kategori sedang (71,2%).

3) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 6; nilai maksimum sebesar 16; mean sebesar 12,11; dan standar deviasi sebesar 2,49. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin

kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4.

Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 27 orang (17,49%), karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 98 orang (63,2%), dan karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 30 orang (19,4%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Paradise Island Furniture dengan disiplin kerja dalam kategori sedang (63,2%).

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,113	Normal
Pelatihan Kerja	0,254	Normal
Disiplin Kerja	0,062	Normal

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2005).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,071	Linier
Disiplin Kerja	0,467	Linier

Sumber : Data primer 2015

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	0,889	1,125	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,889	1,125	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel

independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	0,076	Non Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,144	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan ada PT. Paradise Island Furniture

Independen dan Kontrol Variabel	Produktivitas Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,513**	0,394**	0,407**	0,315**
Pengalaman dan Lama Kerja	0,413**	0,352**	0,328**	0,285**
Pelatihan Kerja		0,303**		0,263**
Disiplin Kerja			0,321**	0,284**
R^2	0,542	0,612	0,621	0,673
ΔR^2	0,542**	0,070**	0,080**	0,131**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture”. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,303 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar (ΔR^2) 0,070; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise

Island Furniture”. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,321 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar (ΔR^2) 0,080; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture”. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa pelatihan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,263 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kepuasan kerja (β) 0,284 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,131, maka hipotesis ketiga diterima.

Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.	Terbukti
2.	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.	Terbukti
3.	Terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,303 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar (ΔR^2) 0,070; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja. Menurut Sudarmanto (2009), “pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Hasibuan (2006) mengatakan bahwa pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan. Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik. Kemampuan berpikir juga menentukan keberhasilan pelatihan. Seorang karyawan yang berpikir untuk menemukan pemahaman dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik. Sikap juga menentukan keberhasilan pelatihan. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan. Faktor terakhir adalah kecakapan. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti, sehingga produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal.

Pelatihan yang baik membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita (Noe et al,

2008: 266).

Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi. Pelatihan cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya bagi PT. Paradise Island Furniture.

1. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan (2009) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,321 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar

(ΔR^2) 0,080; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Menurut Sinungan (2008) disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi

perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Disiplin kerja dapat terwujud apabila seorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Disiplin kerja juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Rasa bertanggungjawab juga merupakan indikator dari disiplin kerja. Seorang karyawan yang bertanggungjawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat

tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bestari (2011) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkas Sejahtera Abadi”. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan melalui pengujian kompensasi menghasilkan nilai signifikansi (Sig= 0,000) dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Sig= 0,000). Sedangkan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi (Sig = 0,000).

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,263 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kepuasan kerja (β) 0,284 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,131, maka hipotesis ketiga diterima.

Menurut Hasibuan (2003) produktifitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Menurut Swastha (1998) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar

hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut.

Menurut Umar (2005) produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila mampu menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektifitas menyangkut produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan PT. Paradise Island Furniture. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, PT. Paradise Island Furniture harus memperhatikan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Seorang karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan PT. Paradise Island Furniture dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan di PT. Paradise Island Furniture agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan PT. Paradise Island Furniture tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan (2009) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan

pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,303 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar (ΔR^2) 0,070.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,321 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar (ΔR^2) 0,080.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh pelatihan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,263 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kepuasan kerja (β) 0,284 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kontribusi pengaruh

pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,131.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam memprediksi produktivitas kerja. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan produktivitas kerja sebesar 13,1%. Dengan demikian masih terdapat 86,9% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti: motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi.

Namun nilai R^2 pada variabel kontrol (jenis kelamin, pengalaman dan lama kerja) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan produktivitas kerja lebih baik ($\Delta R^2 = 54,2\%$). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan produktivitas kerja dibandingkan dengan variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi efek pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Kontribusi Penelitian

1. Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi PT. Paradise Island Furniture sebagai informasi dalam meningkatkan pelatihan kerja disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

2. Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan PT. Paradise Island Furniture dalam bekerja agar hasil kerjanya lebih baik.

3. Teoritis

- a. Hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut pelatihan kerja disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

Paradise Island Furniture. Oleh karena itu, karyawan PT. Paradise Island Furniture disarankan untuk:

- a. Terkait dengan pelatihan kerja Pimpinan PT. Paradise Island Furniture disarankan untuk lebih memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan motivasi untuk belajar hal-hal yang menunjang kinerja mereka sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Perusahaan seharusnya memperhatikan materi yang disampaikan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kualitas instruktur yaitu instruktur yang lebih menguasai materi agar para peserta pelatihan merasa puas dan pelatihan menjadi lebih menarik, juga tidak monoton.
- b. Terkait dengan disiplin kerja Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Paradise Island Furniture disarankan untuk menjaga peraturan yang sudah ada, mempertahankan dan melaksanakan oleh semua pihak di perusahaan tanpa terkecuali, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia, agar tidak terjadi kelengahan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Selain itu, perlu dilakukan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan seperti halnya absensi karyawan dilakukan secara modern dengan menggunakan alat bantu atau sistem amino untuk menjamin kejujuran dalam penilaiannya.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Menggunakan metode lain dalam meneliti pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.
 - b. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap produktivitas kerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.
 - c. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada stacholder PT. Paradise Island Furniture seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin A. 2012. Perjanjian Kerja Bersama antara Karyawan dengan Perusahaan. *Jurnal Al-Risalah* 12 (2): 343-368.
- Almigo, N. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Psyche. 1(1), 51-59.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Bestari, Ridho. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkas Sejahtera Abadi. *Jurnal Media Mahardhika* Vol 10 No. 2 Januari 2011.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2003). *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu Sp. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi. 4 (2). 32-42.
- Kirkpatrick, Ronald L. (1994). *Evaluating Training Program: The Four Level*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.
- Kussriyanto, Bambang. (1984). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2006). *Human Resources Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhson, Ali. (2005). *Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diklat.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE.
- Noe, Raymond A., et al. (2003). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York : Irwin/McGraw-Hill.
- Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Ramadhan, Burhan. (2009). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka. *Jurnal Manajemen Bisnis* vol. 3(5), pp. 76-79.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salinding, Rony. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Volume VIII, No. 1, Mei 2011, Halaman 83 – 106*. Makassar: UNHAS.

- Samuelson, P.A. & William D. Nordhaus. (1993). *Mikro Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sulaeman, Ardika. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika*, 13(01),91-100.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Swastha, Basu. DH. (1998). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.PARADISE ISLAND
FURNITURE**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.”

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, yang dilakukan dan terbuka. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data yang Bapak/Ibu berikan.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,
Peneliti

Safitri Indriyani
NIM: 10408144039

KUESIONER

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
pada PT. Paradise Island Furniture

Data Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pengalaman dan lama bekerja : (_____) Tahun (_____) Bulan

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda centang (v).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Keterangan : 1. STS: Sangat Tidak Setuju 3. S : Setuju
2. TS : Tidak Setuju 4. SS : Sangat Setuju

Produktivitas Kerja

No	Produktivitas Kerja	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin bahwa saya dapat melakukan apa pun tugas yang diberikan kepada saya dalam pekerjaan saya				
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diharapkan				
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu				
4	Saya berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan saya				

Pelatihan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan.				
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menjadi karyawan yang lebih unggul dan dibanggakan oleh atasan maupun rekan kerja lainnya.				
3.	Dengan pengetahuan yang lebih unggul dari rekan kerja yang saya miliki, saya dapat lebih mudah mendapatkan promosi jabatan dari atasan.				
4.	Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja.				
5.	Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan kerja.				
6.	Kemampuan saya bertambah dengan adanya pelatihan kerja				
7.	Saya selalu bersikap baik saat bekerja dengan karyawan lain atau bertemu dengan klien.				
8.	Saya selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja				
9.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan dari orang lain.				
10.	Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja.				
11.	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja.				
12.	Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan				

Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja				
2.	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai				
3.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik				
4.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.				
5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.				
6.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.				
7.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
8.	Saya melakukan tugas –tugas kerja sampai selesai setiap harinya.				
9.	Saya harus melaksanakan tugas - tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan.				

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	Produktivitas Kerja				Pelatihan Kerja												Disiplin Kerja								
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	2	2	3	2	3	4
2	2	3	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	2	2	2	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4
7	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4
8	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4
9	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4
10	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3
11	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2
12	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2
13	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
14	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
15	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4
17	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
18	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2
20	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
21	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
22	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
23	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
24	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	1	4	4
25	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
27	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
28	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4
29	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4
30	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4
31	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1
32	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3
33	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2
34	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
35	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
36	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4

NO	Produktivitas Kerja				Pelatihan Kerja												Disiplin Kerja								
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
39	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3
40	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1
41	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1
42	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2
43	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2
44	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
45	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
46	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	4	4
47	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1
48	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
49	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	2
51	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3
52	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
53	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	4	3	4	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
55	3	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
56	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
57	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
58	4	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
60	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
61	3	4	3	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4
62	4	2	4	4	3	3	4	1	3	3	1	3	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4
63	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
64	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
65	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
67	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	1	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4
68	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4
69	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	1	2	
70	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
71	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3
72	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
73	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4
74	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3
75	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4
76	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2
77	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3

NO	Produktivitas Kerja				Pelatihan Kerja												Disiplin Kerja								
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
78	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4
79	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4
80	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4
81	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4
82	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	1	3	3	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	3	3
83	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	4	2
84	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2
85	3	3	4	3	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	3
86	2	2	3	3	1	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
87	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3
88	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	4
89	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	1	2
90	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4
91	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4
92	4	3	4	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4
93	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
94	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
95	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4
96	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4
97	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
98	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
99	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4
100	2	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4
101	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4
102	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3
103	4	4	2	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4
104	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	4
105	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	4
106	4	3	3	2	4	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	3	2	2	4	4
107	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2
108	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3
109	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3
110	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
111	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4
112	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3
113	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4
114	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4

DATA PENELITIAN

NO	Produktivitas Kerja					Pelatihan Kerja													Disiplin Kerja								
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
1	4	3	3	3	13	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	31	4	3	3	3	2	3	3	2	3	26
2	2	4	1	2	9	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	29	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21
3	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	24	2	3	4	4	4	4	2	3	3	29
4	3	2	2	2	9	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	4	3	2	3	4	28
5	4	3	2	3	12	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	29	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30
6	4	3	3	4	14	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	36	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
7	4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
8	3	3	4	3	13	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
9	3	4	2	4	13	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	3	4	4	4	4	2	3	3	29
10	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22
11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
12	3	3	4	3	13	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	31	2	3	4	4	3	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
14	4	4	4	3	15	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
15	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	35	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
16	2	2	2	2	8	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	22	2	3	4	4	4	4	2	3	3	29
17	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22
18	2	3	2	2	9	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	35	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22
19	4	3	2	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	3	1	1	1	6	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	29	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21
21	4	3	3	3	13	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	37	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32
22	3	3	3	3	12	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	32	2	3	3	3	3	3	3	2	2	24
23	2	3	2	2	9	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	29	3	3	3	3	2	3	2	3	4	26
24	4	4	3	4	15	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
26	3	3	3	2	11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	3	2	3	4	3	4	3	3	4	29
27	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	4	4	4	4	2	3	3	29
28	3	3	4	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	3	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21
30	3	3	4	3	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
31	4	4	4	3	15	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	38	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
32	4	4	4	3	15	4	3	3	2	4	3	1	4	1	4	3	32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
33	3	3	3	4	13	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
34	4	4	2	3	13	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	2	3	4	33
35	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
37	3	3	3	3	12	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	32	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
38	3	4	4	4	15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30

NO	Produktivitas Kerja					Pelatihan Kerja											Disiplin Kerja										
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
39	3	4	4	4	15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
41	4	2	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	3	3	4	3	3	4	3	4	4	31
42	3	3	4	3	13	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	29	2	3	4	4	4	4	2	3	3	29
43	2	2	3	3	10	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24
44	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
45	2	2	2	2	8	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	28	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21
46	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
47	3	3	2	3	11	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	22	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22
48	4	3	4	3	14	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	29	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
49	4	3	4	4	15	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	2	2	3	2	9	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
51	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	4	4	4	4	4	4	1	4	4	33
52	2	3	2	3	10	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
53	2	3	2	3	10	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	37	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22
54	3	3	3	3	12	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
55	4	3	2	3	12	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	29	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
56	3	3	4	3	13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	33	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
57	2	4	2	3	11	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
58	3	4	4	4	15	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	30	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
59	4	3	4	4	15	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
60	4	4	2	4	14	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	29	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22
61	2	3	2	3	10	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	38	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21
62	3	2	2	2	9	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	37	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21
63	4	3	3	2	12	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	37	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30
64	2	2	2	2	8	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	3	21	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
65	2	3	2	2	9	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
66	3	4	3	2	12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	33	2	4	4	4	3	3	3	2	2	27
67	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
68	3	3	2	3	11	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
69	4	4	4	3	15	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	37	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
70	3	4	4	3	14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
71	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
72	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	34	2	3	3	3	4	3	2	2	3	25
73	3	3	3	3	12	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
74	2	2	1	1	6	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	22	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21
75	4	4	3	3	14	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	39	3	2	3	4	2	2	2	4	4	26
76	3	3	3	4	13	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	31	2	2	3	3	3	3	2	3	3	24
77	3	3	4	2	12	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	34	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30

NO	Produktivitas Kerja					Pelatihan Kerja											Disiplin Kerja										
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
78	2	3	2	3	10	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32
79	2	3	2	2	9	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	39	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30
80	4	3	2	3	12	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
81	4	3	3	2	12	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	27	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22
82	2	3	2	3	10	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	33	2	3	4	4	3	3	3	3	3	28
83	3	2	3	3	11	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	30	2	4	3	3	3	3	3	4	3	28
84	2	3	2	3	10	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	26	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22
85	2	3	2	3	10	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	39	2	3	3	4	2	3	2	2	3	24
86	2	3	2	3	10	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	26	3	2	3	2	2	2	4	2	3	23
87	3	4	3	2	12	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	31	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22
88	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	34	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24
89	3	3	3	3	12	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	37	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
90	4	3	3	4	14	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	35	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
91	2	3	2	3	10	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	37	3	2	3	2	2	2	4	2	3	23
92	3	1	1	1	6	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	29	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22
93	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	40	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
94	2	3	2	3	10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30
95	4	3	3	4	14	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	37	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
96	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	4	4	4	4	4	2	3	4	31
97	4	3	2	3	12	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	28	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
98	3	3	4	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	2	3	3	3	3	3	4	3	3	27
99	2	3	2	3	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	4	4	4	4	4	4	2	3	4	33
100	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	22	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22
101	1	3	2	3	9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
102	4	4	4	4	16	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
103	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	31	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
104	4	3	4	4	15	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34	3	3	4	3	3	3	4	3	4	30
105	3	4	4	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
106	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	31	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
107	3	3	3	3	12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30
108	4	2	2	3	11	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	28	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
109	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	26	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
110	3	3	2	2	10	3	2	2	4	2	3	3	4	3	3	2	31	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31
111	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	3	4	3	3	4	2	4	4	31
112	4	3	4	4	15	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	37	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30
113	4	4	4	3	15	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
114	2	4	4	4	14	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
115	4	4	3	3	14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	33	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
116	3	4	3	2	12	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	33	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24

NO	Produktivitas Kerja					Pelatihan Kerja											Disiplin Kerja										
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
117	4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	37	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
118	4	3	3	2	12	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	29	3	4	3	4	3	3	2	3	3	28
119	4	3	3	4	14	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	29	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30
120	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30
121	2	3	2	3	10	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	32	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31
122	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
123	4	4	2	4	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30
124	2	3	2	3	10	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
125	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
126	3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
127	4	2	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	4	3	4	3	3	4	4	3	4	32
128	4	3	3	2	12	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	31	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29
129	3	3	4	3	13	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	31	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30
130	3	2	3	3	11	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
131	4	4	4	3	15	4	4	1	1	3	3	3	4	2	4	3	32	4	3	4	4	4	4	3	3	3	32
132	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33
133	2	3	2	3	10	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
134	4	4	4	3	15	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	37	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30
135	3	3	2	2	10	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
136	3	3	2	3	11	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
137	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
138	4	2	3	1	10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30
139	4	2	2	3	11	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	23	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30
140	4	2	2	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25
141	2	3	2	3	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
142	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	36	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21
143	4	4	4	3	15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
144	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
145	4	4	2	4	14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
146	4	2	2	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34	3	2	3	4	2	3	4	3	3	27
147	3	4	3	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30
148	3	3	2	3	11	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
149	2	2	2	2	8	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	24	2	4	4	4	3	3	3	3	3	29
150	4	2	3	3	12	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	28	4	3	4	3	3	2	4	4	3	30
151	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	31	3	2	3	2	2	2	4	2	3	23
152	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
153	4	4	3	4	15	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
154	2	3	2	3	10	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	31	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30
155	3	3	3	2	11	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	22	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
1	Perempuan	11-15 tahun
2	Laki-laki	1-5 tahun
3	Laki-laki	1-5 tahun
4	Laki-laki	1-5 tahun
5	Laki-laki	1-5 tahun
6	Laki-laki	11-15 tahun
7	Laki-laki	11-15 tahun
8	Laki-laki	11-15 tahun
9	Laki-laki	11-15 tahun
10	Laki-laki	11-15 tahun
11	Laki-laki	1-5 tahun
12	Laki-laki	11-15 tahun
13	Perempuan	6-10 tahun
14	Perempuan	11-15 tahun
15	Laki-laki	11-15 tahun
16	Laki-laki	1-5 tahun
17	Laki-laki	1-5 tahun
18	Laki-laki	1-5 tahun
19	Perempuan	11-15 tahun
20	Laki-laki	1-5 tahun
21	Perempuan	11-15 tahun
22	Perempuan	1-5 tahun
23	Laki-laki	1-5 tahun
24	Laki-laki	11-15 tahun
25	Perempuan	6-10 tahun
26	Laki-laki	11-15 tahun
27	Laki-laki	11-15 tahun
28	Laki-laki	1-5 tahun
29	Laki-laki	1-5 tahun
30	Laki-laki	6-10 tahun
31	Laki-laki	11-15 tahun
32	Laki-laki	6-10 tahun
33	Laki-laki	11-15 tahun
34	Laki-laki	11-15 tahun
35	Perempuan	11-15 tahun
36	Perempuan	11-15 tahun
37	Perempuan	1-5 tahun
38	Laki-laki	11-15 tahun
39	Laki-laki	11-15 tahun

NO	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
40	Perempuan	6-10 tahun
41	Perempuan	11-15 tahun
42	Laki-laki	6-10 tahun
43	Laki-laki	6-10 tahun
44	Laki-laki	11-15 tahun
45	Laki-laki	1-5 tahun
46	Perempuan	11-15 tahun
47	Laki-laki	11-15 tahun
48	Laki-laki	6-10 tahun
49	Perempuan	11-15 tahun
50	Laki-laki	1-5 tahun
51	Perempuan	11-15 tahun
52	Laki-laki	6-10 tahun
53	Laki-laki	6-10 tahun
54	Perempuan	1-5 tahun
55	Perempuan	11-15 tahun
56	Laki-laki	11-15 tahun
57	Laki-laki	11-15 tahun
58	Perempuan	6-10 tahun
59	Perempuan	11-15 tahun
60	Laki-laki	11-15 tahun
61	Laki-laki	6-10 tahun
62	Laki-laki	1-5 tahun
63	Perempuan	11-15 tahun
64	Laki-laki	1-5 tahun
65	Laki-laki	1-5 tahun
66	Laki-laki	1-5 tahun
67	Perempuan	11-15 tahun
68	Laki-laki	11-15 tahun
69	Perempuan	11-15 tahun
70	Laki-laki	11-15 tahun
71	Perempuan	11-15 tahun
72	Laki-laki	1-5 tahun
73	Laki-laki	11-15 tahun
74	Laki-laki	1-5 tahun
75	Laki-laki	11-15 tahun
76	Laki-laki	11-15 tahun
77	Laki-laki	1-5 tahun
78	Laki-laki	6-10 tahun
79	Laki-laki	6-10 tahun

NO	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
80	Laki-laki	1-5 tahun
81	Laki-laki	1-5 tahun
82	Laki-laki	6-10 tahun
83	Laki-laki	1-5 tahun
84	Laki-laki	6-10 tahun
85	Laki-laki	6-10 tahun
86	Laki-laki	6-10 tahun
87	Perempuan	11-15 tahun
88	Laki-laki	6-10 tahun
89	Laki-laki	11-15 tahun
90	Laki-laki	11-15 tahun
91	Laki-laki	6-10 tahun
92	Laki-laki	1-5 tahun
93	Perempuan	6-10 tahun
94	Laki-laki	6-10 tahun
95	Laki-laki	6-10 tahun
96	Laki-laki	11-15 tahun
97	Laki-laki	1-5 tahun
98	Laki-laki	1-5 tahun
99	Laki-laki	6-10 tahun
100	Laki-laki	1-5 tahun
101	Laki-laki	6-10 tahun
102	Perempuan	6-10 tahun
103	Laki-laki	11-15 tahun
104	Perempuan	11-15 tahun
105	Laki-laki	11-15 tahun
106	Perempuan	6-10 tahun
107	Laki-laki	11-15 tahun
108	Laki-laki	11-15 tahun
109	Laki-laki	1-5 tahun
110	Laki-laki	6-10 tahun
111	Perempuan	11-15 tahun
112	Perempuan	6-10 tahun
113	Perempuan	6-10 tahun
114	Perempuan	11-15 tahun
115	Laki-laki	11-15 tahun
116	Laki-laki	11-15 tahun
117	Perempuan	11-15 tahun
118	Perempuan	11-15 tahun
119	Laki-laki	11-15 tahun

NO	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
120	Laki-laki	1-5 tahun
121	Laki-laki	6-10 tahun
122	Perempuan	6-10 tahun
123	Perempuan	11-15 tahun
124	Laki-laki	1-5 tahun
125	Perempuan	6-10 tahun
126	Laki-laki	11-15 tahun
127	Laki-laki	1-5 tahun
128	Laki-laki	11-15 tahun
129	Laki-laki	11-15 tahun
130	Laki-laki	11-15 tahun
131	Perempuan	11-15 tahun
132	Perempuan	11-15 tahun
133	Laki-laki	11-15 tahun
134	Perempuan	11-15 tahun
135	Laki-laki	11-15 tahun
136	Laki-laki	11-15 tahun
137	Perempuan	11-15 tahun
138	Laki-laki	11-15 tahun
139	Laki-laki	1-5 tahun
140	Laki-laki	11-15 tahun
141	Laki-laki	11-15 tahun
142	Laki-laki	11-15 tahun
143	Perempuan	6-10 tahun
144	Perempuan	11-15 tahun
145	Laki-laki	11-15 tahun
146	Laki-laki	1-5 tahun
147	Laki-laki	11-15 tahun
148	Laki-laki	1-5 tahun
149	Laki-laki	1-5 tahun
150	Laki-laki	11-15 tahun
151	Laki-laki	11-15 tahun
152	Perempuan	11-15 tahun
153	Perempuan	11-15 tahun
154	Laki-laki	1-5 tahun
155	Laki-laki	11-15 tahun

DATA KATEGORISASI

No	Produktivitas Kerja	KTG	Pelatihan Kerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG
1	13	Sedang	31	Sedang	26	Sedang
2	9	Rendah	29	Sedang	21	Rendah
3	8	Rendah	24	Rendah	29	Sedang
4	9	Rendah	35	Sedang	28	Sedang
5	12	Sedang	29	Sedang	30	Sedang
6	14	Sedang	36	Sedang	32	Sedang
7	14	Sedang	32	Sedang	28	Sedang
8	13	Sedang	39	Tinggi	28	Sedang
9	13	Sedang	21	Rendah	29	Sedang
10	12	Sedang	34	Sedang	22	Rendah
11	8	Rendah	26	Rendah	28	Sedang
12	13	Sedang	31	Sedang	32	Sedang
13	16	Tinggi	43	Tinggi	35	Tinggi
14	15	Tinggi	31	Sedang	35	Tinggi
15	11	Sedang	35	Sedang	30	Sedang
16	8	Rendah	22	Rendah	29	Sedang
17	8	Rendah	23	Rendah	22	Rendah
18	9	Rendah	35	Sedang	22	Rendah
19	12	Sedang	33	Sedang	27	Sedang
20	6	Rendah	29	Sedang	21	Rendah
21	13	Sedang	37	Sedang	32	Sedang
22	12	Sedang	32	Sedang	24	Rendah
23	9	Rendah	29	Sedang	26	Sedang
24	15	Tinggi	35	Sedang	34	Tinggi
25	16	Tinggi	44	Tinggi	34	Tinggi
26	11	Sedang	32	Sedang	29	Sedang
27	13	Sedang	33	Sedang	29	Sedang
28	12	Sedang	33	Sedang	27	Sedang
29	6	Rendah	23	Rendah	21	Rendah
30	13	Sedang	22	Rendah	30	Sedang
31	15	Tinggi	38	Sedang	32	Sedang
32	15	Tinggi	32	Sedang	34	Tinggi
33	13	Sedang	31	Sedang	27	Sedang
34	13	Sedang	36	Sedang	33	Sedang
35	16	Tinggi	40	Tinggi	36	Tinggi
36	16	Tinggi	44	Tinggi	34	Tinggi
37	12	Sedang	32	Sedang	34	Tinggi
38	15	Tinggi	36	Sedang	30	Sedang
39	15	Tinggi	36	Sedang	35	Tinggi

No	Produktivitas Kerja	KTG	Pelatihan Kerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG
40	16	Tinggi	43	Tinggi	34	Tinggi
41	13	Sedang	32	Sedang	31	Sedang
42	13	Sedang	29	Sedang	29	Sedang
43	10	Sedang	25	Rendah	24	Rendah
44	12	Sedang	35	Sedang	33	Sedang
45	8	Rendah	28	Sedang	21	Rendah
46	15	Tinggi	32	Sedang	34	Tinggi
47	11	Sedang	22	Rendah	22	Rendah
48	14	Sedang	29	Sedang	33	Sedang
49	15	Tinggi	37	Sedang	36	Tinggi
50	9	Rendah	30	Sedang	26	Sedang
51	16	Tinggi	43	Tinggi	33	Sedang
52	10	Sedang	38	Sedang	26	Sedang
53	10	Sedang	37	Sedang	22	Rendah
54	12	Sedang	33	Sedang	27	Sedang
55	12	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
56	13	Sedang	33	Sedang	32	Sedang
57	11	Sedang	29	Sedang	35	Tinggi
58	15	Tinggi	30	Sedang	31	Sedang
59	15	Tinggi	30	Sedang	35	Tinggi
60	14	Sedang	29	Sedang	22	Rendah
61	10	Sedang	38	Sedang	21	Rendah
62	9	Rendah	37	Sedang	21	Rendah
63	12	Sedang	37	Sedang	30	Sedang
64	8	Rendah	21	Rendah	29	Sedang
65	9	Rendah	29	Sedang	28	Sedang
66	12	Sedang	33	Sedang	27	Sedang
67	15	Tinggi	39	Tinggi	35	Tinggi
68	11	Sedang	29	Sedang	33	Sedang
69	15	Tinggi	37	Sedang	34	Tinggi
70	14	Sedang	36	Sedang	32	Sedang
71	13	Sedang	34	Sedang	33	Sedang
72	12	Sedang	34	Sedang	25	Rendah
73	12	Sedang	37	Sedang	28	Sedang
74	6	Rendah	22	Rendah	21	Rendah
75	14	Sedang	39	Tinggi	26	Sedang
76	13	Sedang	31	Sedang	24	Rendah
77	12	Sedang	34	Sedang	30	Sedang
78	10	Sedang	35	Sedang	32	Sedang
79	9	Rendah	39	Tinggi	30	Sedang

No	Produktivitas Kerja	KTG	Pelatihan Kerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG
80	12	Sedang	34	Sedang	34	Tinggi
81	12	Sedang	27	Rendah	22	Rendah
82	10	Sedang	33	Sedang	28	Sedang
83	11	Sedang	30	Sedang	28	Sedang
84	10	Sedang	26	Rendah	22	Rendah
85	10	Sedang	39	Tinggi	24	Rendah
86	10	Sedang	26	Rendah	23	Rendah
87	12	Sedang	31	Sedang	22	Rendah
88	10	Sedang	34	Sedang	24	Rendah
89	12	Sedang	37	Sedang	29	Sedang
90	14	Sedang	35	Sedang	34	Tinggi
91	10	Sedang	37	Sedang	23	Rendah
92	6	Rendah	29	Sedang	22	Rendah
93	16	Tinggi	40	Tinggi	31	Sedang
94	10	Sedang	23	Rendah	30	Sedang
95	14	Sedang	37	Sedang	29	Sedang
96	11	Sedang	33	Sedang	31	Sedang
97	12	Sedang	28	Sedang	32	Sedang
98	12	Sedang	32	Sedang	27	Sedang
99	10	Sedang	33	Sedang	33	Sedang
100	8	Rendah	22	Rendah	22	Rendah
101	9	Rendah	36	Sedang	28	Sedang
102	16	Tinggi	41	Tinggi	34	Tinggi
103	11	Sedang	31	Sedang	33	Sedang
104	15	Tinggi	34	Sedang	30	Sedang
105	14	Sedang	32	Sedang	28	Sedang
106	13	Sedang	31	Sedang	28	Sedang
107	12	Sedang	21	Rendah	30	Sedang
108	11	Sedang	28	Sedang	32	Sedang
109	8	Rendah	26	Rendah	32	Sedang
110	10	Sedang	31	Sedang	31	Sedang
111	16	Tinggi	44	Tinggi	31	Sedang
112	15	Tinggi	37	Sedang	30	Sedang
113	15	Tinggi	37	Sedang	28	Sedang
114	14	Sedang	35	Sedang	28	Sedang
115	14	Sedang	33	Sedang	30	Sedang
116	12	Sedang	33	Sedang	24	Rendah
117	14	Sedang	37	Sedang	28	Sedang
118	12	Sedang	29	Sedang	28	Sedang
119	14	Sedang	29	Sedang	30	Sedang

No	Produktivitas Kerja	KTG	Pelatihan Kerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG
120	11	Sedang	34	Sedang	30	Sedang
121	10	Sedang	32	Sedang	31	Sedang
122	16	Tinggi	40	Tinggi	33	Sedang
123	14	Sedang	33	Sedang	30	Sedang
124	10	Sedang	35	Sedang	28	Sedang
125	16	Tinggi	40	Tinggi	36	Tinggi
126	12	Sedang	35	Sedang	28	Sedang
127	13	Sedang	32	Sedang	32	Sedang
128	12	Sedang	31	Sedang	29	Sedang
129	13	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
130	11	Sedang	32	Sedang	26	Sedang
131	15	Tinggi	32	Sedang	32	Sedang
132	16	Tinggi	40	Tinggi	33	Sedang
133	10	Sedang	39	Tinggi	27	Sedang
134	15	Tinggi	37	Sedang	30	Sedang
135	10	Sedang	36	Sedang	35	Tinggi
136	11	Sedang	30	Sedang	34	Tinggi
137	16	Tinggi	41	Tinggi	34	Tinggi
138	10	Sedang	34	Sedang	30	Sedang
139	11	Sedang	23	Rendah	30	Sedang
140	11	Sedang	33	Sedang	25	Rendah
141	10	Sedang	22	Rendah	32	Sedang
142	11	Sedang	36	Sedang	21	Rendah
143	15	Tinggi	35	Sedang	35	Tinggi
144	16	Tinggi	43	Tinggi	35	Tinggi
145	14	Sedang	36	Sedang	29	Sedang
146	11	Sedang	34	Sedang	27	Sedang
147	12	Sedang	33	Sedang	30	Sedang
148	11	Sedang	33	Sedang	28	Sedang
149	8	Rendah	24	Rendah	29	Sedang
150	12	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
151	12	Sedang	31	Sedang	23	Rendah
152	16	Tinggi	44	Tinggi	36	Tinggi
153	15	Tinggi	39	Tinggi	35	Tinggi
154	10	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
155	11	Sedang	22	Rendah	33	Sedang

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,813
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2554,559
	df	300
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Produktivitas1			,703
Produktivitas2			,765
Produktivitas3			,814
Produktivitas4			,805
Pelatihan1	,726		
Pelatihan2	,700		
Pelatihan3	,456		
Pelatihan4	,746		
Pelatihan5	,830		
Pelatihan6	,795		
Pelatihan7	,820		
Pelatihan8	,886		
Pelatihan9	,914		
Pelatihan10	,866		
Pelatihan11	,888		
Pelatihan12	,798		
Disiplin1		,739	
Disiplin2		,696	
Disiplin3		,696	
Disiplin4		,751	
Disiplin5		,723	
Disiplin6		,678	
Disiplin7		,583	
Disiplin8		,565	
Disiplin9		,558	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,817
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2499,582
	df	276
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Produktivitas1			,704
Produktivitas2			,762
Produktivitas3			,818
Produktivitas4			,807
Pelatihan1	,726		
Pelatihan2	,701		
Pelatihan4	,753		
Pelatihan5	,836		
Pelatihan6	,797		
Pelatihan7	,821		
Pelatihan8	,890		
Pelatihan9	,919		
Pelatihan10	,865		
Pelatihan11	,891		
Pelatihan12	,791		
Disiplin1		,735	
Disiplin2		,695	
Disiplin3		,700	
Disiplin4		,747	
Disiplin5		,719	
Disiplin6		,681	
Disiplin7		,585	
Disiplin8		,566	
Disiplin9		,562	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	155	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	155	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. PRODUKTIVITAS KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	4

2. PELATIHAN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	12

3. PELATIHAN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	11

4. DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	9

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Pelatihan_ Kerja	Disiplin_Kerja	Produktivitas_ Kerja
Pelatihan_Kerja	Pearson Correlation	1	,334**	,584**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	155	155	155
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,334**	1	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	155	155	155
Produktivitas_Kerja	Pearson Correlation	,584**	,597**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	155	155	155

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,951
Reliabel (X2)	0,848
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,806
SQRT	0,898
r hitung X1 dengan X2	0,334
a =	0,372

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,951
Reliabel (Y)	0,798
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,759
SQRT	0,871
r hitung X1 dengan Y	0,584
b =	0,670

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,848
Reliabel (Y)	0,798
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,677
SQRT	0,823
r hitung X2 dengan Y	0,597
c =	0,726

Variabel	AVE	Pelatihan Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Pelatihan Kerja	0,772	0,772	0,111	0,341
Disiplin Kerja	0,785	0,372	0,785	0,357
Produktivitas Kerja	0,665	0,670	0,726	0,665

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Pelatihan Kerja	2,98	0,49	0,772	0,951		
Disiplin Kerja	3,24	0,48	0,785	0,334**	0,848	
Produktivitas Kerja	3,05	0,63	0,665	0,584**	0,597**	0,798

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	110	71,0	71,0	71,0
	Perempuan	45	29,0	29,0	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	40	25,8	25,8	25,8
	6-10 tahun	34	21,9	21,9	47,7
	11-15 tahun	81	52,3	52,3	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Produktivitas_Kerja				
Mi		=	12,11	
Sdi		=	2,49	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	14,60
Sedang	:	9,62	\leq	X < 14,60
Rendah	:	X	$<$	9,62

Pelatihan_Kerja				
Mi		=	32,77	
Sdi		=	5,41	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	38,18
Sedang	:	27,36	\leq	X < 38,18
Rendah	:	X	$<$	27,36

Disiplin_Kerja				
Mi			29,17	
Sdi			4,17	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	33,33
Sedang	:	25,00	\leq	X < 33,33
Rendah	:	X	$<$	25,00

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Produktivitas_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	34	21,9	21,9	21,9
Sedang	99	63,9	63,9	85,8
Rendah	22	14,2	14,2	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Pelatihan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	22	14,2	14,2	14,2
Sedang	111	71,6	71,6	85,8
Rendah	22	14,2	14,2	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	27	17,4	17,4	17,4
Sedang	98	63,2	63,2	80,6
Rendah	30	19,4	19,4	100,0
Total	155	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas_Kerja	155	6,00	16,00	12,1097	2,49302
Pelatihan_Kerja	155	21,00	44,00	32,7677	5,40901
Disiplin_Kerja	155	21,00	36,00	29,1677	4,16669
Valid N (listwise)	155				

Descriptives SKALA 1-5

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas_Kerja	155	1,50	4,00	3,0477	,62661
Pelatihan_Kerja	155	1,90	4,00	2,9768	,49475
Disiplin_Kerja	155	2,30	4,00	3,2381	,47581
Valid N (listwise)	155				

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktivitas_ Kerja	Pelatihan_ Kerja	Disiplin_ Kerja
N		155	155	155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12,1097	32,7677	29,1677
	Std. Deviation	2,49302	5,40901	4,16669
Most Extreme Differences	Absolute	,096	,082	,106
	Positive	,092	,056	,080
	Negative	-,096	-,082	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,198	1,016	1,317
Asymp. Sig. (2-tailed)		,113	,254	,062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Produktivitas_Kerja * Pelatihan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas_Kerja * Pelatihan_Kerja	Between Groups	(Combined)	450,924	22	20,497	5,345	,000
		Linearity	325,996	1	325,996	85,007	,000
		Deviation from Linearity	124,928	21	5,949	1,551	,071
	Within Groups		506,212	132	3,835		
Total			957,135	154			

Produktivitas_Kerja * Disiplin_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas_Kerja * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	397,071	15	26,471	6,570	,000
		Linearity	341,224	1	341,224	84,687	,000
		Deviation from Linearity	55,848	14	3,989	,990	,467
	Within Groups		560,064	139	4,029		
Total			957,135	154			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, ^a Pelatihan_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,516	1,73352

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500,360	2	250,180	83,252	,000 ^a
	Residual	456,775	152	3,005		
	Total	957,135	154			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,324	1,131		-2,055	,042		
	Pelatihan_Kerja	,199	,027	,433	7,277	,000	,889	1,125
	Disiplin_Kerja	,271	,036	,453	7,617	,000	,889	1,125

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, ^a Pelatihan_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,224 ^a	,050	,037	,97342

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,577	2	3,788	3,998	,020 ^a
	Residual	144,026	152	,948		
	Total	151,602	154			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan_Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,160	,635		4,974	,000
	Pelatihan_Kerja	-,028	,015	-,150	-1,789	,076
	Disiplin_Kerja	-,029	,020	-,123	-1,468	,144

a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin ^a	.	Enter
2	Pelatihan_Kerja ^a	.	Enter
3	Disiplin_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,736 ^a	,542	,536	1,69902	,542	89,785	2	152	,000
2	,782 ^b	,612	,604	1,56868	,070	27,308	1	151	,000
3	,821 ^c	,673	,665	1,44397	,061	28,211	1	150	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pelatihan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pelatihan_Kerja, Disiplin_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518,362	2	259,181	89,785	,000 ^a
	Residual	438,774	152	2,887		
	Total	957,135	154			
2	Regression	585,559	3	195,186	79,319	,000 ^b
	Residual	371,576	151	2,461		
	Total	957,135	154			
3	Regression	644,379	4	161,095	77,262	,000 ^c
	Residual	312,756	150	2,085		
	Total	957,135	154			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pelatihan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pelatihan_Kerja, Disiplin_Kerja

d. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,729	,496		11,555	,000
	Jenis_Kelamin	2,808	,311	,513	9,033	,000
	Lama_Bekerja	1,217	,167	,413	7,273	,000
2	(Constant)	2,401	,784		3,061	,003
	Jenis_Kelamin	2,156	,313	,394	6,890	,000
	Lama_Bekerja	1,039	,158	,352	6,562	,000
	Pelatihan_Kerja	,140	,027	,303	5,226	,000
3	(Constant)	-,955	,959		-,996	,321
	Jenis_Kelamin	1,727	,299	,315	5,770	,000
	Lama_Bekerja	,841	,150	,285	5,591	,000
	Pelatihan_Kerja	,121	,025	,263	4,883	,000
	Disiplin_Kerja	,170	,032	,284	5,311	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin ^a	.	Enter
2	Disiplin_Kerja ^a	.	Enter
3	Pelatihan_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,736 ^a	,542	,536	1,69902	,542	89,785	2	152	,000
2	,788 ^b	,621	,614	1,54934	,080	31,789	1	151	,000
3	,821 ^c	,673	,665	1,44397	,052	23,842	1	150	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Disiplin_Kerja, Pelatihan_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518,362	2	259,181	89,785	,000 ^a
	Residual	438,774	152	2,887		
	Total	957,135	154			
2	Regression	594,669	3	198,223	82,578	,000 ^b
	Residual	362,467	151	2,400		
	Total	957,135	154			
3	Regression	644,379	4	161,095	77,262	,000 ^c
	Residual	312,756	150	2,085		
	Total	957,135	154			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Disiplin_Kerja, Pelatihan_Kerja

d. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,729	,496		11,555	,000
	Jenis_Kelamin	2,808	,311	,513	9,033	,000
	Lama_Bekerja	1,217	,167	,413	7,273	,000
2	(Constant)	1,450	,883		1,642	,103
	Jenis_Kelamin	2,227	,302	,407	7,382	,000
	Lama_Bekerja	,968	,159	,328	6,089	,000
	Disiplin_Kerja	,192	,034	,321	5,638	,000
3	(Constant)	-,955	,959		-,996	,321
	Jenis_Kelamin	1,727	,299	,315	5,770	,000
	Lama_Bekerja	,841	,150	,285	5,591	,000
	Disiplin_Kerja	,170	,032	,284	5,311	,000
	Pelatihan_Kerja	,121	,025	,263	4,883	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja